



**Правительство Нижегородской области**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

7 августа 2015 года

№ 514

**Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр обслуживания получателей бюджетных средств"**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств»;

постановление Правительства Нижегородской области от 9 июня 2011 года № 438 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области "Центр обслуживания получателей бюджетных средств",

утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 20 июля 2011 года № 552 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 4 октября 2012 года № 694 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 26 апреля 2013 года № 270 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 25 июля 2013 года № 495 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 26 июня 2014 года № 431 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7

февраля 2011 года № 64»;

постановление Правительства Нижегородской области от 10 декабря 2014 года № 865 «О внесении изменения в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 7 февраля 2011 года № 64».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Губернатор



В.П.Шанцев

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Нижегородской области  
от 7 августа 2015 года № 514

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников государственного**  
**казенного учреждения Нижегородской области**  
**«Центр обслуживания получателей бюджетных средств»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года № 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области».

Положение применяется при определении заработной платы работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Центр обслуживания получателей бюджетных средств» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности, интенсивности и качества выполняемых работ, уровня образования и квалификации работников Учреждения;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников Учреждения;
- расширения прав руководителей в оценке результативности труда работников.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий

рабочих или профессиональных стандартов;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по ПКГ (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются директором Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, замещающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных размеров ставок заработной платы,

установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых гарантированных ставок заработной платы.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, служащих и профессии рабочих Учреждения.

1.9. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

## 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя: минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ; размеры повышающих коэффициентов по ПКГ в зависимости от

занимаемой должности, повышающие коэффициенты в зависимости от профессии, повышающие коэффициенты по ПКГ в зависимости от группы по оплате труда, повышающие коэффициенты специфики Учреждения;

выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным Перечнем видов выплат стимулирующего характера;

иные выплаты.

2.2. Гарантированный должностной оклад (гарантированная ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (минимальной ставки заработной платы) и применения повышающих коэффициентов.

2.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ:

Таблица 1

| Квалификационные уровни   | Должности, отнесенные к ПКГ   | Повышающий коэффициент | Гарантированный должностной оклад (руб.) |
|---|---|------------------------|--|
| <b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»<br/>Минимальный размер должностного оклада – 3455 рублей</b>  |   |                        |  |
| 3   | Техник 1 категории  | 2,86                   | 9 881                                    |
| <b>ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»<br/>Минимальный размер должностного оклада – 4461 рубль</b>  |   |                        |  |
| 1   | Специалист по кадрам  | 2,05                   | 9 145                                    |
| 2   | Экономист по финансовой работе<br>2 категории                           | 2,63                   | 11 732                                   |
| 3   | Экономист по финансовой работе<br>1 категории; бухгалтер 1<br>категории | 2,89                   | 12 892                                   |
| 4   | Ведущий инженер   | 3,29                   | 14 677                                   |
| <b>Должности служащих учреждения, не включенные в ПКГ<br/>«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»<br/>Минимальный размер должностного оклада – 4461 рубль</b> |   |                        |  |
| 4   | Ведущий специалист  | 3,29                   | 14 677                                   |

|   |                  |     |        |
|---|------------------|-----|--------|
| Должности служащих учреждения, не включенные в ПКГ<br>«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»<br>Минимальный размер должностного оклада – 14022 рубля |                  |     |        |
| 1   | Начальник отдела | 1,3 | 18 229 |

На работников категории «ведущий» возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности Учреждения.

Гарантированные должностные оклады заместителей начальников отделов устанавливаются на 5 – 15% ниже гарантированных должностных окладов соответствующих начальников отделов, установленных штатным расписанием учреждения.

Работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ профессий рабочих:

Таблица 2

| Квалификационные уровни  | Квалификационные разряды и виды работ | Профессии, отнесенные к ПКГ          | Повышающий коэффициент в зависимости от профессии | Повышающий коэффициент специфики учреждения | Гарантированная ставка заработной платы (руб.) |
|--|---------------------------------------|--------------------------------------|---|---|--|
| <b>Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня</b><br>Размер минимальной ставки заработной платы – 3170 рублей |                                       |                                      |   |   |  |
| 1  | 1                                     | Уборщик служебных помещений, дворник | 1,0   | 1,04  | 3 297  |
| <b>Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня</b><br>Размер минимальной ставки заработной платы – 3620 рублей |                                       |                                      |   |   |  |
| 1  | 4                                     | Водитель автомобиля                  | 1,0   | 1,36  | 4 923  |
|  | 5                                     | Водитель автомобиля                  | 1,11  | 1,36  | 5465   |
| 4 <*>  | Важные (особо                         | Водитель автомобиля                  | 1,63  | 1,36  | 8 025  |



|  |   |                        |      |      |       |
|--|---|------------------------|------|------|-------|
|  | важные)<br>работы   |                        |      |      |       |
|  | Ответст-<br>венные<br>(особо<br>ответст-<br>венные<br>работы) | Водитель<br>автомобиля | 1,79 | 1,36 | 8 813 |

<\*> - размер гарантированной ставки заработной платы водителей автомобиля 4 квалификационного уровня определен с учетом классности.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ и коэффициента специфики Учреждения (по профессии рабочих) образует гарантированный должностной оклад (гарантированную ставку заработной платы) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке (таблицы 1, 2).

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

### 3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

3.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из гарантированных должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора Учреждения – министерством финансов Нижегородской области;

в отношении заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера – директором Учреждения.

3.2. Размер гарантированного должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения устанавливается министерством финансов Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

Размеры гарантированных должностных окладов заместителей

директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже гарантированного должностного оклада руководителя Учреждения.

Индексация (повышение) заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения одновременно с другими работниками осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу в Учреждении заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.5. Директору Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и приказом министерства финансов Нижегородской области.

3.6. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению министерства финансов Нижегородской области с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

#### 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к гарантированным должностным окладам (гарантированным ставкам заработной платы) работников Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствующем году и выплачиваются ежемесячно.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- процентная надбавка к гарантированному должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ.

4.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основе локальных нормативных актов Учреждения или коллективного договора Учреждения.

4.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты устанавливается в коллективном договоре.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 40 процентов части гарантированного должностного оклада за час работы работника.

Расчет части гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день

производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) сверх гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) сверх гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Ежемесячная процентная надбавка к гарантированному должностному окладу лицам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым эти граждане имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к гарантированному должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, устанавливается следующий:

| За работу со сведениями, имеющими степень секретности:                     | Размер надбавки |
|--|-----------------|
| «совершенно секретно»  | 30 – 50         |
| «секретно» (при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий)  | 15              |
| «секретно» (при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий) | 10              |

Список работников Учреждения, допущенных к работе со сведениями, составляющими государственную тайну, а также конкретный размер ежемесячной процентной надбавки утверждаются директором Учреждения.

Работникам структурного подразделения по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к гарантированному должностному окладу, предусмотренной предыдущими абзацами настоящего пункта, выплачивается процентная надбавка к гарантированному должностному окладу за стаж работы в указанных структурных подразделениях:

- от 1 до 5 лет работы – 10%;
- от 5 до 10 лет работы – 15%;
- от 10 лет работы и выше – 20%.

## 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом утвержденных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти Нижегородской области.

Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказами министерства финансов Нижегородской области и трудовым договором в соответствии с локальными нормативными правовыми актами министерства.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются на основе локальных нормативных актов Учреждения или коллективного договора Учреждения.

5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся ежемесячно к гарантированному должностному окладу (гарантированной ставке заработной платы) работников в следующих размерах:

| Трудовой стаж      | Проценты к должностному окладу, ставке заработной платы |
|--------------------|---|
| От 1 до 5 лет      | 10  |
| Свыше 5 до 10 лет  | 15  |
| Свыше 10 до 15 лет | 20  |
| Свыше 15 до 20 лет | 25  |
| Свыше 20 лет       | 30  |

## 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь.

6.1.1. Материальная помощь выплачивается в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере 2 гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы).

6.1.2. По заявлению работника оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами, рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи со свадьбой, стихийным бедствием, смертью близких, с болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена) и по другим уважительным причинам, подтвержденным соответствующими документами.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения.

6.2. Выплата материальной помощи в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

## 7. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда для Учреждения устанавливается в размере 35 гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы) по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.

7.2. В случае оптимизации структуры и численности работников

Учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 – 2017 годы», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

---